

**Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт физики технологии и экономики  
Кафедра технологии и экономики**

**Дисбаланс между требованиями рынка и содержанием  
профессионального обучения: причины и пути  
преодоления**

**Выпускная квалификационная работа**

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

Исполнитель:  
**Мельчаков Максим Леонидович,**  
обучающийся Б-42 группы

\_\_\_\_\_

подпись

Руководитель ОПОП:

\_\_\_\_\_

подпись

Научный руководитель:  
**Глазков Владимир Евгеньевич,**  
Доцент кафедры технологии и  
экономики

\_\_\_\_\_

подпись

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
<b>ГЛАВА 1. ДИСБАЛАНС МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЭКОНОМИСТОВ.....</b>	<b>9</b>
1.1. Дисбалансы – виды, факторы, территориальные особенности.....	9
1.2. Характеристика и особенности труда экономистов и программ профессионального обучения.....	20
1.3. Дисбаланс между особенностями труда экономистов и спецификой профессионального обучения.....	24
1.4. Современные методы совершенствования профессиональной подготовки экономистов – как метод преодоления дисбалансов.....	29
<b>ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФАКТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ДИСБАЛАНСОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ.....</b>	<b>34</b>
2.1. Рыночные требования и практика работы экономиста бюджетной организации.....	34
2.2. Анализ рабочих программ учебных дисциплин подготовки бакалавров 44.03.01 по экономическому профилю в педагогическом вузе.....	39
2.3. Дисбалансы, выявленные в результате сравнительного анализа требований работодателей и содержания профессионального обучения.....	42
<b>ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ.....</b>	<b>46</b>
3.1. Квалификационные стандарты в сферах труда и профессионального обучения.....	46
3.2. Предложения по решению выявленных проблем.....	53
<b>ГЛАВА 4. ПЛАН КОНСПЕКТ УРОКА ПО ТЕМЕ «ДИСБАЛАНС МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА ТРУДА И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ».....</b>	<b>55</b>

4.1. Цель и задачи урока.....	55
4.2. Ход урока «Дисбаланс между требованиями рынка труда и содержанием профессионального обучения».....	56
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>57</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....</b>	<b>61</b>
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	67

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы.** В настоящее время складывается такое мнение, что система высшего профессионального образования не отвечает в полной мере запросам, которые выдвигает рынок труда. Из-за этого профессиональное образование неэффективно.

Свердловская область – характеризуется развитой сетью организаций в сфере образования и значительным контингентом учеников и воспитанников.

В 2014г. в регионе действовало 1830 дошкольных, 1063 общеобразовательных, 102 профессиональных образовательных организаций, 222 – учреждения дополнительного образования детей и молодежи.

Контингент обучающихся соответственно составлял 231,1; 431,3; 82,5 и 210,4 тысяч человек [3.1., с. 41-79]. Дополнительно работают сотни организаций образовательного, культурно-досугового, спортивно-технического профиля, находящиеся в ведении Министерства культуры, Министерства спорта, отдельных организаций корпоративного и социального сектора. Персонал перечисленных организаций превышает сто тысяч человек.

В рамках последовательной реализации перевода бюджетных организаций на рыночные методы хозяйствования, образования автономных бюджетных организаций в рамках реализации Федерального закона РФ от 08.05.2010 №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием законного положения государственных (муниципальных) учреждений», соответственно увеличиваются объемы и сложность экономической работы.

Проблема подготовки профессиональных кадров для работы в образовательных организациях и для работы с теми же организациями, которые владеют методами экономической работы с такой специфичной категорией, знающими особенности педагогического процесса весьма

актуальна. В этой связи, в квалификационной работе рассмотрены особенности совершенствования подготовки и трудоустройства выпускников педагогического вуза, обучающихся по направлению Педагогическое образование, профилю Экономика.

Следует отметить, что в современное время появилось некое направление, такое как, сокращение контингента высшего учебного заведения в целом (в 2012г. он достигал 6,4, в 2015г. - 4,8 млн. студентов), так и выпускников направления Педагогика и образование.

В рыночных условиях в России восстановилась общая для современного общества закономерность, когда доходы лиц с высшим образованием превышают доходы тех, кто такого образования не получил. Выпускникам высших учебных заведений в целом проще найти работу и сложнее потерять. Модернизация системы образования, увеличение оплаты труда и привлекательности преподавательской работы меняют мотивацию работников, позволяя уделять все большее внимание вопросам повышения специализации, качества, ориентации на конечные результаты.

Тем не менее, несмотря на описанные тенденции, все более отчетливо проявляется несоответствие между потребностями рынка труда и деятельностью системы обучения. Это различие определено, прежде всего, быстрой сменой экономической модели, при этом образование как значительно более консервативная сфера не может успеть за происходящими изменениями. В последние годы разрыв в скорости перемен (рынка труда и высокопрофессионального образования) стал увеличиваться.

Решению задач поднятия уровня качества обучения, способствуют требования, заложенные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, введенные с 2013г. Ведущими целями государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы (Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014г. N 295) являются обеспечение соответствия качества российского образования

перспективным задачам развития российского общества и экономики в интересах инновационного, социально направленного развития страны.

Переход с 2016 года к программно-целевому методу в рамках Программы, интегрирует мероприятия и финансовые средства, направленные, в том числе на:

1. совершенствование структуры и сети образовательных организаций;
2. обеспечение условий обучения согласно требованиям федеральных государственных образовательных стандартов;
3. совершенствование сетевых моделей выполнения программ;
4. внедрение системы оценки качества образования, включающей:
  - 4.1. процедуры государственной регламентации
  - 4.2. процедуры независимой оценки качества образования
  - 4.3. профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
5. включение покупателей образовательных услуг в критику деятельности системы образования через изменение механизмов независимой оценки качества образования и государственно-общественного управления.

Государство овладевает характерными чертами постиндустриального экономического устройства, однако многие задачи индустриального этапа развития так и не были выполнены. Увеличение сферы услуг, высокотехнологичных новых производств, запрашивает соответственно другого работника по сравнению с сельскохозяйственным или промышленным производством. Некоторое время назад было так, работодатель выискивал на рынке способных работников и при этом спрос на конкретные особенности профессиональной работы был не сильно проявлен. Сейчас положение стало изменяться.

Среди определенных работодателем проблем, на третьем месте находится кадровая проблема. Всемирное сообщество установило, что Российская Федерация идет по рыночному пути развития. И экономика, и социальная сфера стали абсолютно другими, нежели то, что было в начале двадцать первого века. В рыночных обстоятельствах работодатель начал

формировать свежий заказ на работника, который рынок труда не всегда может ему дать.

**Степень научной разработанности проблемы**, место и значение в науке и практике. Данная проблема стала разрабатываться и реализовываться уже давно, в нашей стране, но существенных изменений так и не произошло.

**Цель работы** – изучение требований рынка предъявляемых к экономистам и содержания подготовки бакалавров 44.03.01 по экономическому профилю в педагогических вузах и выработка предложений по совершенствованию учебного процесса с целью преодоления дисбаланса.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. изучить дисбалансы на рынках труда экономистов;
2. проанализировать и оценить фактическое состояние дисбалансов в сфере экономической практики и профессионального обучения;
3. разработать предложения по преодолению дисбаланса;
4. Оценить возможности изучения данного вопроса на уроках обществознания в старших классах общеобразовательных школ.

**Объект исследования** – содержание труда и профессиональной подготовки специалистов экономического профиля с высшим образованием.

**Предмет исследования** – Федеральные государственные образовательные стандарты, образовательная программа, рабочие программы дисциплин, учебный план подготовки бакалавров 44.03.01 по экономическому профилю в педагогических вузах.

**Объект наблюдения** – бюджетные организации образовательной сферы и педагогические вузы, на материалах которых выполняется работа.

**Методы исследования** – в работе в зависимости от поставленных задач применялись различные методы: анализ публикаций по проблеме исследования, структурный и объектный анализ предметной области, интервьюирование, статистическая обработка результатов, объектно-ориентированное моделирование.

В соответствии с целью и задачами определена структура работы.

В первой главе дан ответ: Что такое дисбаланс, его сущность, виды и факторы. Какова характеристика и особенности труда экономистов и программ профессионального обучения экономистов. Также показать различия между особенностями труда экономистов и спецификой профессионального обучения. И рассказать про современные методы совершенствования профессиональной подготовки экономистов – как метод преодоления дисбалансов.

Во второй главе проводится анализ и оценка фактического состояния дисбалансов в сфере экономической практики и профессионального обучения. Далее приведены и рассмотрены рыночные требования и практика работы экономиста бюджетной организации. Проведен анализ рабочих программ учебных дисциплин подготовки бакалавров 44.03.01 по экономическому профилю в педагогических вузах. И показаны дисбалансы, выявленные в результате сравнительного анализа требований работодателей и содержания профессионального обучения.

В третьей главе предложены мероприятия по преодолению дисбаланса и по решению выявленных проблем.

В четвертой главе представлен план урока по данному вопросу.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования, сформулированы основные выводы, вытекающие из полученных результатов.



# **ГЛАВА 1. ДИСБАЛАНСЫ МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЭКОНОМИСТОВ**

## **1.1. Дисбалансы – сущность, виды и факторы**

С экономической позиции образование является одним из важнейших социально-экономических ресурсов развития личности и общества.

С его помощью осуществляется:

1. Выработка и совершенствование производительных сил общества;
2. Обеспечение экономического роста - фундамента обеспечения качества жизни человека;
3. Адаптация человека к изменяющимся экономическим и технологическим пространствам в условиях сопоставимости индивидуальных и общественных выгод.

В системе образования Свердловской области трудятся 54 953 работника общеобразовательных учреждений, из них 31 543 – это педагоги [3.9., с. 5].

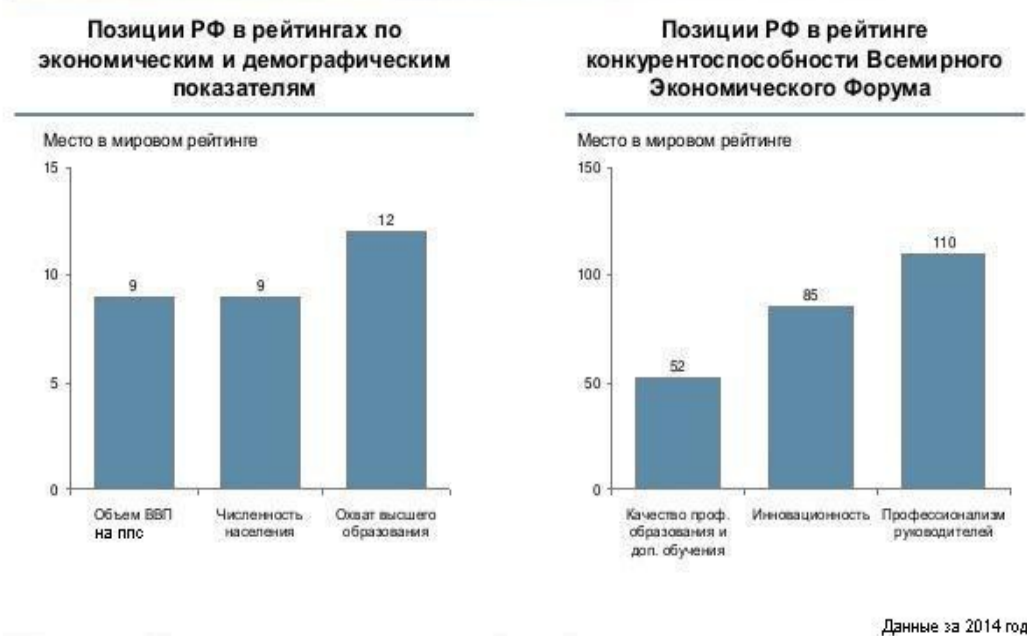
Образование становится одним из важных факторов выживания в нынешнем рыночном положении. Политика государства в области образования направлена на повышение интереса к педагогической профессии и к уровню квалификации педагогических кадров; обеспечение нужд экономики России в работниках высокой квалификации;

Совершенствование запросов к качеству образования – важная составляющая проводимых в настоящее время реформ. Особенности подготовки кадров в педагогических вузах, в т.ч., отражены в федеральной

целевой программы "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2009-2013 годы», в н.в она получила развитие на 2014–2020 г.г. и проекте «Концепции поддержки развития педагогического образования», опубликованном Минобрнауки РФ в 2014 г.

В полном составе занятых в экономике значительный вес работников, которые имеют высшее образование, перевалил за 29%, это один из самых высоких показателей в мире.

### По количественным показателям экономика и образование РФ успешны, качественно они менее конкурентоспособны



**Рис 1. Показатели успешности экономики и образования РФ**

По данным первого графика видно, что по объему ВВП на ППС, Российская Федерация занимает 9-е место, в рейтинге экономик мира, по данным на 2014г. По численности населения, Российская Федерация занимает 9-е место, в рейтинге мировой демографии, по данным на 2014г. И по охвату высшего образования, Российская Федерация занимает 12-е место, в рейтинге стран мира по уровню образования, по данным на 2014г.

По данным второго графика видно, что по качеству профессионального образования и дополнительного обучения, Российская Федерация занимает 52-е место, в рейтинге конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума 2014г. По инновационности, Российская Федерация занимает 85-е место, в рейтинге конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума 2014г. И по профессионализму работников, Российская Федерация занимает 110-е место, в рейтинге конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума 2014г.

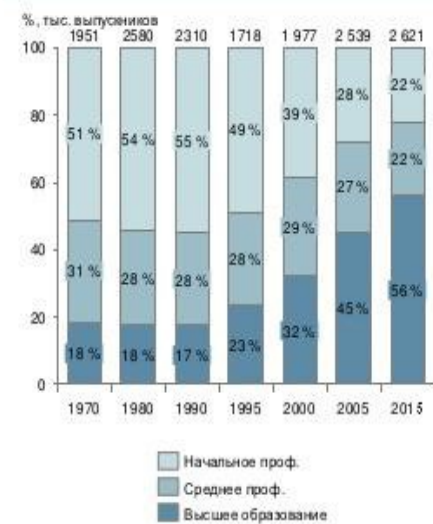
Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» № 83-ФЗ от 08.05.2010 г. переводит основные финансовые механизмы бюджетных организаций на рыночные рельсы. В связи с этим, проблема развития экономической компетентности работников, руководителей готовых и восприимчивых к предприимчивости и необычным управленческим указаниям, становится особенно актуальной.

Одним из наиболее существенных факторов, определяющих дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, является несоответствие между структурой подготовки кадров и структурой спроса промышленных предприятий на рабочую силу. Здесь обращает на себя особое внимание диспропорция между начальным, средним и высшим уровнями профессионального образования.

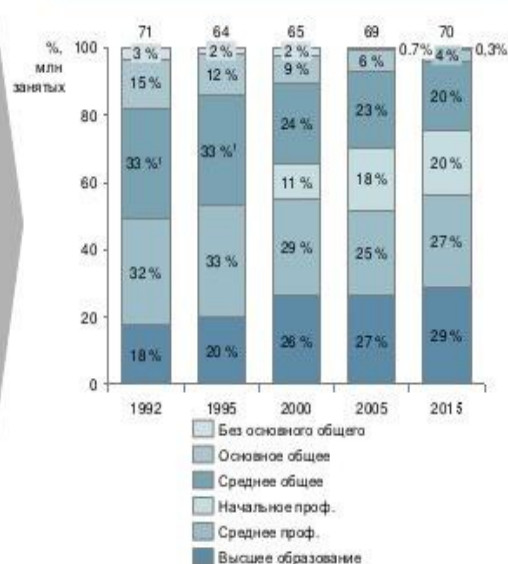
Согласно статистическим данным, численность занятых в экономике Российской Федерации по уровню образования в 2013 г. имела следующую структуру: с высшим профессиональным образованием – 32.8%, со средним профессиональным – 26.2% и начальным профессиональным – 17.6% от всей численности занятых.

## Доля высшего образования растет, среднее и начальное профессиональное образование все менее популярны

Доля высшего образования все выше  
среди выпускников...



... и среди общего количества  
работников



**Рис 2. Показатели доли высшего, среднего и начального профессионального образования среди выпускников университетов и работников различных сфер в Российской Федерации**

На первом графике видно, что количество выпускников с начальным профессиональным образованием, в процентном соотношении, сократилось с 51% в 1997г. до 22% в 2015г. Также сократилось количество выпускников со средним профессиональным образованием, в процентном соотношении, с 31% в 1970г. до 22% в 2015г. А количество выпускников с высшим профессиональным образованием, в процентном соотношении, наоборот возросло с 18% в 1970г. до 56% в 2015г.

На втором графике видно, что количество работников без основного образования, в процентном соотношении сократилось с 3% в 1992г. до 0,3% в 2015г. Количество работников с основным общим образованием, в процентном соотношении, тоже сократилось с 15% в 1992г. до 4% в 2015.

Количество работников со средним общим образованием, в процентном соотношении, сократилось с 33% в 1992г. до 20% в 2015г. С 1992 до 1999гг. в стране не было работников с начальным профессиональным образованием. Начиная с 2000г. количество работников с начальным профессиональным образованием, в процентном соотношении, возросло с 0% до 11%. А в 2015г. количество работников с начальным профессиональным образованием, в процентном соотношении, возросло до 20%. Количество работников со средним профессиональным образованием, в процентном соотношении, сократилось с 32% в 1992г. до 27% в 2015г. И количество работников с высшим профессиональным образованием, в процентном соотношении, возросло с 18% в 1992г. до 29% в 2015г.

Образовательная система, встречаясь с недостатком ресурсов, начинает предъявлять претензии работодателям, которые, стремясь уменьшить издержки, не финансируют подготовку кадров («не вносят средства за образование выпускника»). Постепенно этот конфликт становится все более реальным.

Далеко не все работники знают, какая их реальная роль в жизни нынешнего общества, недооценивают обязанности и свой потенциал. Работники не всегда осознают то, что успешное развитие каждой организации сегодня зависит не только от имеющихся в наличии ресурсов, количества денежных средств и хорошей хозяйственной среды, но также и от эффективности и качества их персональной организационно-управленческой деятельности.

И далеко не у всех руководителей бюджетных организаций имеется необходимый уровень управленческих знаний и умений, что в свою очередь осложняет собственно, их адаптацию к новым тенденциям действительности.

К большому сожалению, в современное время устоявшаяся система подготовки экономистов не гарантирует нужного уровня создания их управленческих достоинств. И проблема здесь не только в недочетах вузовского образования, а в его потенциальной невозможности, даже являясь

фрагментарным, по сути, дать всю полноту образования человеку в нынешних условиях быстро развивающегося социума, где перемены уже давно стали важным фактором во всех сферах жизни человека.

Отсутствие внимания к управленческому потенциалу в решении профессиональных задач сильно уменьшает результативность их деятельности.

Миссию актуальности и дальнейшего развития управленческих компетенций может выполнить дополнительное профессиональное образование, которое является определяющей частью непрерывающегося образования студента.

Как всеобще известно, парадигма непрерывного образования находится в основной части новой образовательной доктрины России.

Однако прогресс непрерывного профессионального образования в Российской Федерации ограничивается несколькими факторами: неимением нормативно-правовой базы для выработки многоуровневых разнообразных моделей непрерывного образования и осуществлением потенциалов открытых систем; строгими лицензионными нормами, затормаживающими развитие всех сетей обучающих структур негосударственных образовательных организаций и свободных форм образования; несоблюдением взаимосвязи между сферой образования и рынком труда, отсталостью социального совместного соучастия в сфере профессионального образования и, впоследствии – небольшим уровнем вовлеченности предприятий в обучении как нынешних, так и будущих работников.

Таблица 1

**Выпуск студентов, обучающихся по группе специальностей «образование и педагогика», в высших образовательных учреждениях в РФ, 2005-2014 г.г. («Российский статистический ежегодник». 2014 г.)**

	2005	2010	2012	2014
Выпуск студентов, обучающихся по группе специальностей «образование и педагогика» в ВУЗах, тыс. чел, всего	132,1	119,7	97,8	95,1
Из них: - в государственных и муниципальных образовательных организациях	129	116,3	93,4	90,6
- в негосударственных образовательных организациях	3,1	3,4	4,4	4,1
Процент выпуска по группе «образование и педагогика» в общем выпуске, %	11,47	8,16	7,1	6,5

По данным таблицы видно, что выпуск всех студентов, обучающихся по группе специальностей «образование и педагогика» в ВУЗах, тыс. чел., сократился. В 2005г. было 132,1 тыс. выпускников. В 2010г. было 119,7 тыс. выпускников. В 2012г. было 97,8 тыс. выпускников. В 2014г. было 95,1 тыс. выпускников. То есть с каждым годом, количество всех выпускников группы специальностей «образование и педагогика» в ВУЗах, стремительно сокращалось.

Из этого всеобщего количества доля выпускников в государственных и муниципальных организациях, тоже существенно сокращалась. В 2005г. было 129 тыс. выпускников. В 2010г. было 116,3 тыс. выпускников. В 2012г. было 93,4 тыс. выпускников. В 2014г. было 90,6 тыс. выпускников. А вот доля выпускников в негосударственных образовательных организациях немного

увеличилась. В 2005г. было 3,1 тыс. выпускников. В 2010г. было 3,4 тыс. выпускников. В 2012г. было 4,4 тыс. выпускников. В 2014г. было 4,1 тыс. выпускников. Процент выпуска по группе «образование и педагогика» в общем выпуске: 2005г. – 11,47%; 2010г. – 8,16%; 2012г. – 7,1%; 2014г. – 6,5%.

Профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда является серьезной проблемой, снижающей эффективность общественного производства из-за возникновения несоответствия квалификационных характеристик работников квалификационным требованиям рабочих мест, поэтому задача уменьшения данного дисбаланса является в настоящее время весьма актуальной.

Дисбаланс между спросом сферы труда и предложением сферы образования может быть количественным и качественным. Если говорить о диспропорции между количеством профессий и количеством работников, обладающих необходимой для этих профессий квалификацией, то это количественный дисбаланс. Одним из путей его разрешения является задача по увеличению доли выпускников вузов, трудоустроившихся после окончания по полученной специальности в течение года (табл.).

Таблица 2

**Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы**

	2013 г.	2020 г.
Выпускники-очники, трудоустроившихся в течение одного года по полученной специальности (профессии), %	44,4	60

Качественный дисбаланс означает, что система профессионального образования не способна развивать у обучающихся компетенции, необходимые на рабочем месте, не способна на необходимом уровне подготовить людей к требованиям работодателей.



Равновесие на рынке труда может быть достигнуто только тогда, когда спрос на рабочие места совпадает с их предложением. В доперестроечный период существенную роль в регулировании равновесия спроса и предложения рабочих мест играло государство, главной заботой которого являлось достижение полной занятости как важной социальной гарантии для населения.

В начале реформ система профессионального образования России перешла на рыночный механизм приема в учебные заведения и свободное трудоустройство выпускников, отказавшись от большинства элементов государственного регулирования [ 2.5., с. 26-31].

Предполагалось, что спрос и предложение как регуляторы рыночных отношений определяют необходимую для экономики страны структуру профессионального обучения. Однако предполагаемого не случилось: слабость механизма рыночной самонастройки и ограниченность воздействия государства на процессы регулирования профессионального образования привели к тому, что с течением времени на рынке труда сформировались устойчивые диспропорции между спросом и предложением рабочей силы.

Несбалансированность спроса и предложения приводит, с одной стороны, к наличию невостребованных работников на рынке труда, а с другой стороны, к дефициту работников конкретных профессий, специальностей и квалификаций на промышленных предприятиях, что создает ограничения росту производительности труда, приводит к снижению объемов промышленного производства и ухудшению качества продукции.

Доля работающих в промышленности составляет сегодня не более 20% общего объема занятых в экономике, что свидетельствует о наличии серьезных диспропорций в формировании общероссийского и региональных рынков труда, разрушении системы преемственности кадров и режима воспроизводства рабочей силы, ухудшении обеспеченности промышленных предприятий страны квалифицированной рабочей силой.

Мониторинг потребности российских промышленных предприятий в кадрах, проведенный Институтом экономики переходного периода, выявил отрасли, испытывающие наибольший кадровый дефицит: это легкая промышленность, машиностроение, промышленность строительных материалов, то есть те отрасли, от эффективности, работы которых зависит благосостояние населения.

На этапе экономического роста, сопровождавшегося ростом занятости населения, было создано до 5 млн. дополнительных рабочих мест. Однако в промышленном секторе экономики численность работающих постоянно снижалась: кадровые потери крупных и средних промышленных предприятий за данный период времени составили 3 млн. человек, или 10% занятых.

Только в машиностроении за этот период численность промышленно-производственного персонала сократилась почти на 8.9% при катастрофической нехватке в отрасли высококвалифицированных кадров.

Изменение занятости населения при этом определялось постепенным перемещением работников из сферы производства в сферу услуг.

Одним из наиболее существенных факторов, формирующих дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, является несоответствие между структурой подготовки кадров и структурой спроса промышленных предприятий на рабочую силу. Здесь обращает на себя особое внимание диспропорция между начальным, средним и высшим степенями профессионального образования.

В течение последних двадцати лет постоянно шло снижение бюджетных расходов на невузовское профессиональное образование и увеличение бюджетных расходов на высшее.

Таким образом, мы видим, что в настоящее время, образование является одним из важнейших социально-экономических ресурсов развития личности и общества. Образование является важным фактором выживания в нынешнем рыночном положении. Именно поэтому, государство

заинтересовано в подготовке педагогических кадров, тем самым улучшая качество образования. Но государство также заинтересовано в подготовке будущих экономически-подкованных специалистов. При этом система образования, встречаясь с недостатком ресурсов, начинает предъявлять претензии работодателям, которые стремясь уменьшить издержки, не финансируют подготовку кадров.

Далеко не все работники знают, какая их реальная роль в жизни нынешнего общества, недооценивают обязанности и свой потенциал. И далеко не у всех руководителей бюджетных организаций имеется необходимый уровень управленческих знаний и умений, что в свою очередь осложняет собственно, их адаптацию к новым тенденциям действительности. К большому сожалению, в современное время устоявшаяся система подготовки экономистов не гарантирует нужного уровня создания их управленческих достоинств. Отсутствие внимания к управленческому потенциалу в решении профессиональных задач сильно уменьшает результативность их деятельности.

При этом возникает проблема несоответствия между тем, что требует работодатель, и что преподается в вузе, между структурой подготовки кадров и структурой подготовки кадров предприятия на рабочую силу. Эти несоответствия порождают дисбалансы, которые могут быть количественными и качественными. Поэтому для решения описанных проблем, рассмотрим характеристику и особенности труда экономистов и программ профессионального обучения экономистов.

## **1.2. Характеристика и особенности труда экономистов и программ профессионального обучения экономистов**

С позиции психологического портрета экономиста, все экономические специальности можно поделить на несколько групп. Каждая из этих групп может выдвигать особый спрос к природе человека (уровням работоспособности и переключения видения) и его выгодам.

Таблица 3

### **Группы экономических специальностей и их характеристики**

Группа	Характеристика группы
Традиционное понимание специальности экономист	Это издавна существующие специальности, например бухгалтер, специалист по аудиту, специалисты по налогообложению и страхованию. Основной вид деятельности - контроль, анализ данных, точное следование всем инструкциям, создание форм и правил деятельности специалистов
Экономика остается сферой научных исследований	Некоторые специальности, такие как мировая экономика, экономическая психология – очень потенциальные направления для тех, кого интересует фундаментальная наука, и кто хотел бы попытать себя в объяснении разных экономических явлений
Перечень экономических специальностей	Плотно привязаны к управлению: управление и экономика на производстве, муниципальные и государственные финансы, менеджмент в банке, кредит и финансы. Деньги – это составная часть власти, и поэтому едва ли не все управленческие специальности накрепко переплетены с областью экономики

Экономическая деятельность соединена с коммерцией	Способность продавать имеет под собой не только коммуникативные умения, но и наличие экономических знаний. Спрос и предложение, торговля – основы рыночной экономики
---	--

Координационный механизм между сферами труда и образования может включать довольно широкий круг инструментов. Для преодоления качественного дисбаланса серьезным потенциалом обладают профессиональные стандарты, обладающие прямым влиянием на образовательные. Однако, как уже отмечалось, в разных странах складываются различные традиции и пути решения проблемы дисбаланса между рынком труда и образованием. Помимо профессиональных стандартов важными инструментами в сфере образования являются постоянный мониторинг потребностей в умениях, обеспечение условий обучения, повышение квалификации преподавательского состава.

И эти инструменты в ряде стран по сложившейся в этих странах традиции создаются бизнесом и образованием совместно, и их оказывается достаточно для преодоления дисбаланса. Складывающиеся тенденции в подготовке кадров свидетельствуют об устойчивом характере сложившихся диспропорций спроса и предложения рабочей силы по отдельным профессиям и специальностям. Из приведенных данных становится очевидно, что профессиональный дисбаланс закладывается в сфере базового образования, если учесть численность принимаемых абитуриентов на эти проблемные с точки зрения трудоустройства специальности.

Среди назревших проблем в российской экономике наиболее важными являются: устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе; преодоление отставания предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда; плохое сопряжение сферы труда и сферы образования в части классификации профессий и специальностей, несогласованность понятий в сферах труда и образования (например, понятие «профессия» как

многоуровневая структура и соответствующая «специальность» в сфере образования) и ряд других.

Нормативной базой в сфере труда, по опыту стран с развитой рыночной экономикой, служат классификаторы профессий, представляющие собой построенную на определенных принципах иерархию групп профессий, а также соответствующие им системы профессиональных стандартов (ПС). Эволюция профессий и квалификаций на российском рынке труда потребовала современного подхода к их классификации, отражающей требования новых экономических условий и международного опыта. Поэтому нормативная база, регламентирующая и сопровождающая сферу труда, нуждается в обновлении.

Новая классификация профессий должна систематизировать их по группам, что позволит оперативно реагировать на изменения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников, планировать организацию профессионального образования и обучения. Классификация профессий структурирует требования к ее основной ячейке — профессии. Для каждой профессии указываются: общие условия реализации трудовой функции; условия и режим реализации трудовой деятельности; необходимый образовательный ценз и опыт работы; требования к необходимости сертификации и др.

Систематизация характеристик профессий закладывает условия для формирования многоуровневой структуры квалификационных требований, начиная с уровня, когда не имеются особые требования к профессиональным знаниям и умениям (начало трудовой деятельности), до уровня, когда они требуются для осуществления стратегического и тактического планирования деятельности предприятия, осуществление необычных решений в различных обстановках профессиональной деятельности.

Описание сущности профессии и требований к ней по квалификационным формам создается в ПС. ПС показывает минимум необходимых требований к профессии по квалификационным формам с обеспечением качества, безопасности и продуктивности выполняемых работ.

Помимо других данных, также приводится список определенных должностных обязанностей, анализируемых с точки зрения умений, знаний и навыков, компетенций, необходимых работнику для реализации трудовых функций.

Таким образом, мы видим, что для преодоления качественного дисбаланса, недостаточно профессиональных стандартов, которые влияют на образовательные стандарты. Нужно проводить постоянный мониторинг потребностей в умениях, обеспечение условий обучения, повышение квалификации преподавательского состава. И эти инструменты в ряде стран по сложившейся в этих странах традиции создаются бизнесом и образованием совместно, и их оказывается достаточно для преодоления дисбаланса. Но в нашей стране, пока не действуют эти инструменты, потому что назрело не одна, а множество проблем, таких как, устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе; преодоление отставания предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда; плохое сопряжение сферы труда и сферы образования в части классификации профессий и специальностей, несогласованность понятий в сферах труда и образования (например, понятие «профессия» как многоуровневая структура и соответствующая «специальность» в сфере образования) и ряд других.

Поэтому рассмотрим для начала дисбаланс между особенностями труда экономистов и спецификой профессионального обучения.

### **1.3. Дисбаланс между особенностями труда экономистов и спецификой профессионального обучения**

Рассмотрим проблемы эффективного взаимодействия системы высшего профессионального образования и регионального рынка труда на примере экономистов бюджетных организаций.

Бюджетная сфера на сегодня, является одной из наиболее динамично развивающихся систем современной экономики России. В этой сфере уровень и подготовка специалистов является основными факторами успеха.

И между тем, эксперты считают, что между вузовской подготовкой экономистов и реальными потребностями рынка существует разрыв.

Специальность «экономист» приобретает только в высшем учебном заведении.

Профессиограмма экономиста выглядит так —

Экономист должен иметь знания в следующих областях:

1. законодательные акты, распоряжения, приказы;
2. методы и формы финансового менеджмента, корреспонденция счетов и



планирование;

3. организация оборота документов;

4. способы экономического учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия;

5. правила использования электронно-вычислительной техники;

6. экономику страны и мира;

7. рыночные способы хозяйствования.

Также экономист обязан иметь подготовку по математике, информатике и вычислительной техники, управлению, финансам, обращению денег.

Личностные характеристики экономиста:

1) Должен добиваться поставленных целей. Экономист должен удовлетворяться от решений возникающих проблем.

2) Должен контролировать любую ситуацию на предприятии. Должен уметь управлять и осуществлять точные и быстрые решения.

3) Должен вырабатывать в себе качества лидера, внушать доброжелательность и доверие.

4) Должен аргументировано высказывать свои мысли. Он должен уметь правильно и красиво представлять свою компанию. Таким образом, экономист – главное лицо компании.

5) Экономист должен рисковать, чтобы обеспечить своей компании финансовое благополучие. Но при этом, он должен взять на себя ответственность за все принятые свои решения и последствия для своей компании.

6) Также он должен иметь дело с деньгами, не принадлежащими ему. Он обязан быть честным во всех ситуациях не только по требованиям законов, но и по причинам морального характера.

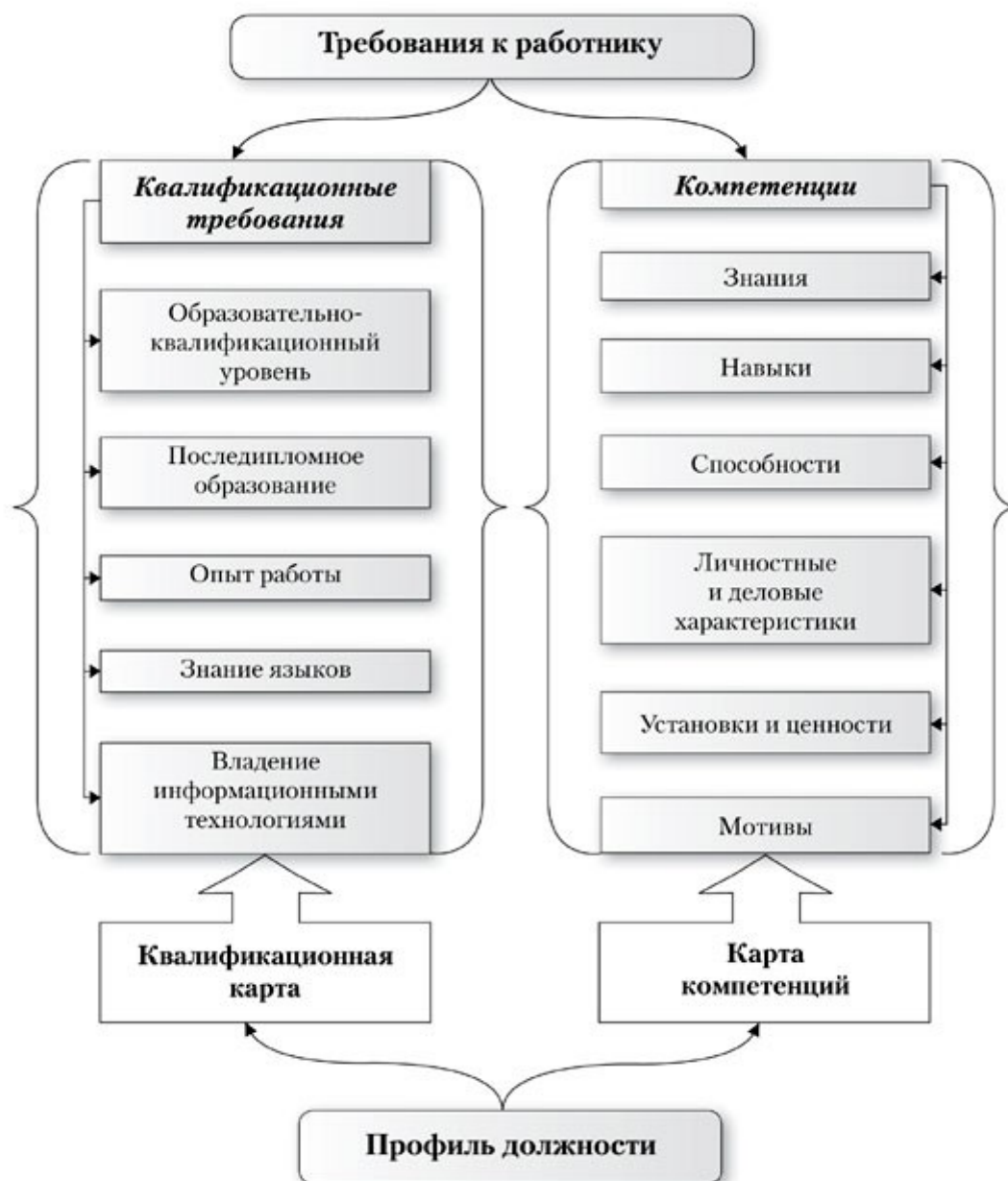
7) Должен уметь полностью использовать все инвестиции, и даже свои

долги для достижения поставленных целей. Соответственно, он должен уметь вести дела так, чтобы каждый раз быть готовым изменять их в соответствии с быстроменяющейся ситуацией на рынке.

8) Должен изобретать что-то новое в своей деятельности. Или иметь желание вносить улучшения в изобретения других.

Психологические характеристики экономиста:

1. Должен уметь держать эмоции под контролем, то есть сохранять эффективность работы даже в стрессовых ситуациях.
2. Должен уметь оперативно мыслить, быстро анализировать и принимать решения в различных ситуациях. Он должен уметь говорить свои результаты на образном и словесно-логическом формах.
3. Должен уметь при необходимости сочувствовать и поддерживать партнера по общению, видеть все особенности в его поведении (характер, стиль мышления, уровень культуры и темперамент).
4. Должен давать точный прогноз о составе принимаемых партнером решений, и о его будущем поведении.
5. Экономист должен уметь говорить упорядоченно, то есть обладать умением ясно излагать свои мысли в сжатых временных условиях.
6. Должен устанавливать нужные контакты на межличностном и деловом уровнях.
7. Должен критически воспринимать не только различные ситуации, но и себя лично. Это достигается наличием у экономиста знаний своих психологических особенностей, понимания своих возможностей и ограничений в определенном виде деятельности. Экономист должен быть уверен в себе, контролировать свое поведение и эмоциональное состояние.



**Рис 3. Требования к работнику бюджетной организации**

По данным рисунка, требования к работнику – это профиль должности. В него входит квалификационная карта, т.е. квалификационные требования и карта компетенций, т.е. компетенции. К квалификационным требованиям относятся: образовательно-квалификационный уровень; последипломное образование; опыт работы; знание иностранных языков; владение информационных технологий. А к компетенциям относятся: знания; навыки;

способности; личностные и деловые характеристики; установки и ценности; мотивы.

Во многих ВУЗах у будущих экономистов в учебных планах большое количество непрофильных дисциплин. Много времени уделяется гуманитарным и социально-экономическим дисциплинам: философия, культурология, отечественная история, правоведение, политология, социология, психология, логика, риторика, этика, английский язык, русский язык и культура речи. Если психология, знания английского языка, правоведения и культуры речи еще пригодятся в будущем, то остальное менее важно. Гораздо больше времени нужно уделять общим математическим и естественнонаучным дисциплинам: высшая математика, прикладная математика, информатика, концепции современного естествознания, информационные системы в экономике, эконометрика, компьютерная подготовка, экология и природопользование, безопасность жизнедеятельности. Вычислительные умения и навыки очень важны для будущей работы экономиста.

И конечно же общепрофессиональные дисциплины такие как: экономика организации, менеджмент, маркетинг, статистика, мировая экономика, основы аудита, экономический анализ, основы предпринимательства, конфликтология.

Плюс - нужно еще чтобы обязательно во время учёбы в ВУЗе у будущих экономистов была практика, например в отделах и управлениях образования, занятых вопросами экономической деятельности организаций. Это делается для того чтобы на выходе из университета у выпускника были:

1. опыт работы с программным обеспечением;
2. понимание порядка разработки бизнес-планов;
3. знание планово-учетной документации;
4. последовательность разработки форм материальных, трудовых и финансовых затрат;
5. Способы учета и экономического анализа показателей деятельности предприятия и его частей;
6. Подходы определения экономической результативности создания

новейшей техники и технологии, организации труда, рационализаторских идей и изобретений;

7. порядок и сроки составления отчетности.

Всё это потому что, на рынке труда, работодатели неохотно берут на работу экономистом, студентов без какого либо опыта работы, при всём его объёме знаний, полученном в ходе обучения в университете и при всех его достижениях, грамотах, участиях в различных мероприятиях, конференциях, олимпиадах, конкурсах и т.д.

Работодатели не расположены платить за обучение находящихся у них на работе не опытных выпускников ВУЗа. И тем более ждать, когда это обучение закончится.

Таким образом, студент – будущий экономист, за время обучения в ВУЗе должен освоить как можно больше знаний, умений, навыков, компетенций именно в своей сфере, по своему профилю; иметь опыт работы в системе образования. Только тогда, работодатель будет брать на работу студента – будущего экономиста. Поэтому нужно совершенствовать профессиональную подготовку экономистов.

#### **1.4. Современные методы совершенствования профессиональной подготовки экономистов – как метод преодоления дисбалансов**

Постоянные изменения, происходящие в современных экономических условиях, находят отражение в характеристиках профессии экономиста, которая обусловлена динамическим характером, что указывает на большое количество информации, с которой приходится иметь дело специалисту, на быструю смену событий, что приводит к необходимости действовать и

принимать решения, не имея возможности тщательно обдумать ситуацию, в связи, с чем расширяются функциональные обязанности экономиста (экономист в процессе своей профессиональной деятельности выполняет прогностическую, проектировочную, конструктивную, организаторскую, диагностическую, коммуникативную, конструктивную функции).

Результаты профессиональной деятельности экономиста обеспечиваются качеством его профессионального образования. В нынешних условиях глобализации и интеграции экономики в мировое пространство требуется новое содержание экономического образования, которое бы представляло не только систему нужных экономических знаний, но и знаний какого-либо иностранного языка, что в дальнейшем позволило бы своевременно обновлять знания по специальности, а также более эффективно выполнять свои профессиональные задачи.

Принимая во внимание парадигму образования, цель которой состоит в развитии человека, в его становлении как личности, мы рассматриваем экономическое образование как необходимое средство развития целостной личности.

Доказательством этого служат как раз, функции экономиста: сегодня экономисты решают сложные проблемы и принимают необходимые решения, делая выбор при неполноте информации, различных фактов и также при отсутствии опыта [ 2.6., с. 49-50 ].

Необходимо отметить, что деятельность экономистов требует от специалиста готовности к риску, к разрешению ситуации неопределенности, познавательных усилий, умений быть решительным, осуществлять адекватный выбор разрешения экономической ситуации при дефиците информации. Становится очевидным тот факт, что просчитать экономическую ситуацию сложно, требуются специальные способности.

Самая большая «проблема» современного экономиста – это желание как можно быстрее и эффективнее достичь профессиональных успехов и в то же время не ошибиться. В результате экономисты тратят много времени на

сбор информации, что отодвигает момент принятия решения. Экономика уже не является сферой, где анализ может привести к правильному выбору, а командно-контролирующая система управления себя не оправдывает. Теперь экономика движется только импульсами, а далеко не здравым смыслом.

Согласно статистическим данным 2010-2015гг., подавляющее большинство экономических проектов последнего времени требуют не только тщательных обоснований, применения ситуационного анализа, выработки вариантов долговременных стратегических планов, но и использовать интуицию.

Анализ экономической литературы показывает, что данному факту есть обоснование. Во-первых, экономика современного мира стала настолько сложной, что старые исследовательские методы в ней не работают, а новых фундаментальных прорывов пока нет. Во-вторых, люди стали сложнее по своему внутреннему устройству благодаря развитию образовательных систем и свободному вращению информации в мире.

Учет особенностей деятельности экономистов XX-XXI века позволяет констатировать, что именно интуиция стала фактором их успеха, а не ориентирование на маркетинговые исследования и фокус-группы.

Деятельность экономиста связана с контактами и направлена на достижение наилучшего коммерческого результата в условиях риска, конкуренции, неясной ситуации, требующей ее быстрого анализа, преодоления неопределенности и принятия решения в условиях неполной информации, что в свою очередь требует умения интуитивно предвидеть будущее, что в свою очередь требует развития такой экономической компетентности, как интуиция. Следовательно, учет особенностей деятельности экономиста, его расширяющихся функциональных обязанностей позволяет констатировать их главную цель – достижение положительных результатов деятельности на основе интуиции. В последнее время в западной и отечественной психологии наблюдается рост интереса к изучению интуиции. Отчасти это обусловлено тем, что появился запрос на

людей, которые могут принимать решения и действовать, полагаясь на свою интуицию.

В данном контексте необходимо выявить сущность понятия «интуиция», которое широко используется в философии, социологии, экономике, педагогике, психологии, математике и других науках. По оценкам отечественных и зарубежных ученых, в настоящее время ведутся научные исследования, освещающие различные аспекты интуиции: рассматриваются значение, сущность и функции интуиции; исследуются вопросы совершенствования методологической базы и организации экономической интуиции.

В современной науке интуиция рассматривается в качестве эвристического средства, ориентира и опоры рассуждения. Поэтому к наиболее частым словоупотреблениям термина «интуиция» в современной научной литературе относятся: быстрое восприятие, воображение, сокращенное аргументирование и здравое суждение.

Анализ научной литературы (В.Д. Бирюков, Д.В. Бирюков, В.Р. Ирина, Р.М. Грановская, И.М. Морозов, А.А. Новиков) показал, что интуиция представляет собой единый, целостный процесс, в котором можно выделить два уровня. Первый уровень – такое выражение «субъектного» компонента ситуативной установки, которое приводит лишь к осознанию субъектом факта своего эмоционального состояния, без ярко выраженного предметного содержания данного состояния – это некоторый неосознаваемый, чувственный правополушарный этап.

Второй уровень – интеллектуальный, приводит к объективации субъектного, появлению четко выраженного содержания, логики, осознания – это «скачок» и осознание в левом полушарии. В то же время интуиция сопряжена с творческой деятельностью субъекта и проявляется тогда, когда возникает актуальная познавательная задача.

Под «интуицией» имеется в виду способность человеческого сознания к быстрому, переходу от старых форм знания к более новым, что естественно



ведет к взаимодействию логического и чувственного в познании. В структуре интуиции выделены следующие составляющие: когнитивность, креативность, эмоциональность, рефлексивность.

Для успешной работы интуиции, у экономиста должны быть развиты следующие способности: генерировать разные гипотезы; обрабатывать информацию; мыслить творчески; анализировать; вовремя отключаться от своей проблемы. Должен быть интерес к решаемой проблеме, желание добиться успеха, вера в свои силы, наблюдательность благоприятствуют развитию интуиции. Поэтому, профессиональная подготовка студентов экономического факультета должна быть направлена на развитие первостепенных профессиональных свойств будущего экономиста.

В ходе исследования гипотетической позиции представляем предположение о целесообразности развития интуиции у студентов – будущих экономистов средствами иностранного языка: в языке реализуются эмоциональное отношение к миру, опыт жизнедеятельности и ценности, которые разделяют носители языка, что программирует определенным образом мотивы деятельности, действия, реакцию на них на основе интуиции [ 2.7., с. 43-48].

Таким образом, мы видим, что постоянные изменения, происходящие в современных экономических условиях, находят отражение в характеристиках профессии экономиста. В нынешнее время экономисты решают сложные проблемы и принимают необходимые решения, делая выбор при неполноте информации, различных фактов и также при отсутствии опыта. Из-за этого, экономисту, сложно просчитать экономическую ситуацию. Экономисту необходим не только здравый смысл, но и научное действие, которое в него не укладывается, что в свою очередь требует развития такой экономической компетентности, как интуиция. Поэтому, можно выдвинуть предположение о целесообразности развития интуиции у будущих экономистов, то есть студентов, которые еще обучаются в университетах.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФАКТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ДИСБАЛАНСОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

### **2.1. Рыночные требования и практика работы экономиста бюджетной организации**

В результате проводимых в России реформ коммерческие фирмы приобретают все большую значимость как с точки зрения занятости населения, так и производства продукции. Основными закономерностями функционирования данных фирм является конкуренция, движение спроса и предложения и их равновесие, рыночное ценообразование, минимизация затрат, максимизация прибыли и др. Прибыль выступает одним из важнейших показателей оценки деятельности данных фирм.

В России сформировалось особое отношение к рыночному ценообразованию со стороны государства и фирм. Предполагалось, что частная собственность и на ее основе формирующиеся рыночные цены разрешат основные противоречия, доставшиеся обществу от социализма. Рынок все отрегулирует. Государство должно значительно уменьшить свои регулирующие функции. Этот романтизм в результате привел к тому, что в течение относительно небольшого периода времени сформировался новый бизнес-класс, который действовал исходя из главной цели – максимизации прибыли и забывая, что в рыночном ценообразовании должна реализовываться и другая закономерность – минимизация затрат. Практика

показывала, что российский бизнес не осуществлял свою деятельность как *homo economicus*.

Помимо рациональных аспектов рыночного ценообразования необходимо также обратить внимание и на этику. В российской экономической системе 90-х гг. XX в. она оказалась ненужной, т.к. принцип «обогащайся, кто может» не предполагает учета нравственных принципов функционирования общества: свободы, справедливости, уважения и др. Таким образом, обучение молодых людей в условиях, когда действительность далека от теоретических схем, трудно, если вообще возможно.

Глобальный экономический кризис 2008 года и современные экономические санкции показали, что российский бизнес страдает болезнями, которые были в 90-е года. Кризис и экономические санкции проявили все недостатки нашего рыночного ценообразования:

- 1) цены растут при падении спроса;
- 2) экономия затрат – это трудный процесс;
- 3) безмерная максимизация прибыли как мотив деятельности российского бизнеса плохо отображается на отношениях с потребителем и государством.

В этих условиях снова возникает проблема преподавания законов рыночного ценообразования. Сравнение деятельности российского бизнеса с западными представителями не в нашу пользу.

Особое внимание, по-нашему мнению, следует уделять самому гибкому элементу цены – прибыли. В процессе обучения могут возникать определенные противоречия: преувеличение роли прибыли как финансового показателя в ущерб определению прибыли как социально-экономического явления, не являющегося единственным оценочным показателем деятельности фирмы.

Каждый субъект по-своему заинтересован в увеличении своей прибыли. На практике прибыль представляется источником налоговых доходов государства, а также инвестиций для развития экономики.

Прибыль фирмы – это доход, используемый для развития в будущем и покрытия всех убытков в прошлом. А для домашних хозяйств – это доход в виде премий, социальных услуг, тех же фирм и премий.

Деятельность фирмы должна оцениваться на основе целого ряда показателей, которые оценивают не только социальную, но и экономическую деятельность фирмы.

Экономист должен иметь полное воззрение на тенденции и структуры развития экономики своей страны, и мира. Должен в полной мере понимать все разнообразие тенденций происходящих в современной экономике, а также связь этих тенденций с тенденциями которые происходят в обществе. Еще должен уметь представлять наиболее перспективные направления развития экономики своей страны и возможности экономического развития нужного предприятия или всей отрасли.

При подготовке к работе в бюджетных организациях, будущий экономист должен знать:

1. всю теорию и законы функционирования рыночной экономики;
2. нормативные, законодательные и правовые акты, регулирующие производственную часть, хозяйственную часть и финансовую часть деятельности предприятия; законы о сборах и налогах; бухгалтерские стандарты; законы экологии; основные принципы трудового законодательства; стандарты организационных и распорядительных документов;
3. принципы принятия и осуществления экономических и управленческих решений;
4. мировой и российский опыт в области организации и управления экономической деятельности компании или фирмы в условиях рыночной экономики;
5. отраслевой ассортимент продуктов, все виды осуществляемых услуг и работ;
6. условия поставки, хранения и также транспортировки продукции;
7. номенклатуру нужных материалов;
8. базис психологии труда;

9. системы и формы заработной платы и прилагающихся надбавок, доплат к оплате труда и премий;
10. бухгалтерский учет на производстве и все исходные документы;
11. организацию производства на предприятии и в целом в отрасли, а также специализацию и профиль предприятия;
12. современные методы планирования и организации всех работ;
13. нормы и принципы техники безопасности, охраны труда, санитарии на предприятии и защиты против пожаров и других бедствий.

Экономист должен уметь: выискивать и показывать проблемы экономического типа при изучении определенных ситуаций, выдвигать пути их решения и просчитывать предполагаемые результаты; классифицировать и объединять информацию, подготавливать обзоры со справками по вопросам конкретной деятельности, изменять, критиковать тексты; применять технологии информационного характера для разрешения поставленных задач на предприятии.

Экономист владеет особыми экономическими терминами и лексикой по своей специальности на одном иностранном языке; умениями личного усвоения новых знаний, применяя нынешние образовательные технологии; способами профессионального обоснования при рассмотрении обычных ситуаций в своей будущей деятельности.

Экономист использует способы экономического анализа хозяйственно-производственной деятельности предприятия и его частей и оценки позиций предприятия на рынке; подходами калькулирования и ценообразования стоимости продукции на предприятии; способами изучения расходов рабочего времени и оценивания качества норм; методами стандартизации труда, проектирования нормативов по труду; способами планирования финансов на предприятии; методами выявления экономической результативности внедрения новейшей технологии и техники, процедур по увеличению конкурентоспособности продуктов, усовершенствованию организации и управления; а также умеет решать следующие задачи по видам

профессиональной деятельности: организационно-управленческая сфера предусматривает следующие действия:

- 1) организовывать производственные виды работ на предприятии отрасли;
- 2) проектировать процессы труда и вычислять правила труда на предприятии отрасли;
- 3) рассчитывать планово-календарные нормативы, составлять производственно-оперативный план;
- 4) разрабатывать передовые, регламентированные экономико-технические нормативы трудовых и материальных затрат.

Таким образом, мы видим, что в результате проводимых в России реформ коммерческие фирмы приобретают все большую значимость как с точки зрения занятости населения, так и производства продукции. Прибыль выступает одним из важнейших показателей оценки деятельности данных фирм. При этом глобальный экономический кризис 2008 года и современные экономические санкции показали, что российский бизнес страдает болезнями, которые были в 90-е года.

Все это должен учитывать экономист. Он должен иметь полное воззрение на тенденции и структуры развития экономики своей страны, и мира. Он должен понимать все разнообразие тенденций происходящих в современной экономике, а также связь этих тенденций с тенденциями которые происходят в обществе. Еще он должен уметь представлять наиболее перспективные направления развития экономики своей страны и возможности экономического развития нужного предприятия или всей отрасли.

## **2.2. Анализ рабочих программ учебных дисциплин подготовки бакалавров 44.03.01 по экономическому профилю в педагогических вузах**

Осуществление основной программы бакалавриата по направлению подготовки 44.03.01 – по экономическому профилю оснащается педагогико-научными кадрами, которые владеют, базовым образованием, или имеют образование, которое соответствует профилю преподаваемого предмета и регулярно занимаются научной или методической деятельностью.

Общая численность педагогов, привлекаемых к реализации ООП - 79 чел. Из них остепененных - 89.8%. По циклу ГСЭ 11 чел., с учеными степенями и званиями – 8 чел. (66,7%), докторов и профессоров - 3 кандидатов (5 чел.), доцентов – 5 чел.: по циклу ЕН – 3 чел., из них с учеными степенями и званиями - 2 чел. (75%), профессоров - 2, кандидатов – 2 (75%).

Но дисциплинам профессионального цикла преподают 103 чел. (остепененность 94,3 %); из них - доктора и профессора – (11,6), к.ф.н., к.п.н., к.псих.н. (93,1%); 94,7% преподавателей по специальным дисциплинам имеют основное образование.

К производственным и учебным практикам, итоговой государственной аттестации привлекаются действующие руководители и работники профильных организаций, предприятий и учреждений.

Информационное и учебно-методическое снабжение учебного процесса при реализации ООП ВПО. Основная образовательная программа оснащается учебно-методическими документами и материалами по всем предметам и модулям основной образовательной программы. Аннотация каждой из учебных дисциплин (курсов, модулей) по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование представлена в сети Интернет, локальной сети образовательного учреждения на его сайте.

Реализация основных образовательных программ обеспечивается доступом каждого студента к базам данных и фондам в библиотеках, создаваемым по абсолютному списку модулей или дисциплин базовой образовательной программы. В рабочих программах предметов дается обоснование и планирование сроков выполнения самостоятельной работы на выполнение различных типов работ.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим оснащением в соответствии со временем, которое затрачивается на выполнение. Самостоятельная подготовка каждого обучающегося обеспечена одним учебным и одним печатным или электронным учебно-методическим изданием по каждой конкретной дисциплине профессионального цикла, который входит в образовательную программу.

Фонд библиотеки укомплектован печатными и (или) электронными изданиями базовой учебной литературы по предметам основной части всех циклов, изданных за последние 7 лет (для дисциплин базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла - за последние 5 лет).

Общий фонд изданий по дисциплинам направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование насчитывает около 100 наименований, по каждой дисциплине базовой части имеются базовые учебники.

В фонд дополнительной литературы помимо учебной входят официальные справочные, периодические и библиографические издания в размере 1 -2 экземпляра на каждых 50 обучающихся.

Для обучающихся студентов обеспечена возможность эффективного обмена информацией с отечественными вузами, организациями и предприятиями с помощью средств Интернет. ООП по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование оснащено диалоговыми методами обучения: мультимедийные, проблемные лекции и др. В рабочих программах дисциплин даны характеристики новых форм обучения. Материально-техническое обеспечение.



На кафедрах функционируют оборудованные кабинеты. Доступность в процессе обучения к сети Интернет составляет один компьютер на 20 студентов.

Таким образом, мы видим, что осуществление основной программы бакалавриата по направлению подготовки 44.03.01 – по экономическому профилю, имеет положительный потенциал. Происходит оснащение научно-педагогическими кадрами, которые владеют, базовым образованием, или имеют образование, которое соответствует профилю преподаваемого предмета и регулярно занимаются научной или методической деятельностью. К производственным и учебным практикам, итоговой государственной аттестации привлекаются действующие руководители и работники профильных организаций, предприятий и учреждений.

Реализация основных образовательных программ обеспечивается доступом каждого студента к базам данных и фондам в библиотеках. Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим оснащением в соответствии со временем, которое затрачивается на выполнение. Самостоятельная подготовка каждого обучающегося обеспечена одним учебным и одним печатным или электронным учебно-методическим изданием по каждой конкретной дисциплине профессионального цикла, который входит в образовательную программу.

### **2.3. Дисбалансы, выявленные в результате сравнительного анализа современной постиндустриальной экономики и российского менеджмента**

По-моему мнению, заслуживает внимания теоретическое направление, рассматривающее фирму как живой организм, который рождается, развивается, борется за выживание и умирает. Это позволяет отойти от технократического подхода к анализу деятельности современной фирмы, рассматривающий ее как сложный механизм, функционирующий на основе преимущественного влияния финансового капитала и технологий. В этом случае прибыль является финансовым показателем, оценивающим эффективное функционирование фирмы. Но мы уже знаем, что финансовые показатели могут противоречить социальному развитию субъектов экономики [ 2.2., с. 426-436 ].

Формирование постиндустриальной экономики на первое место выводит человеческий капитал, его качество и количество. И фирма должна определяться как живой организм, существующий по своим определенным законам. Однако многие экономисты фирму по-прежнему рассматривают как явление технократическое. Это противоречие в процессе анализа элементов экономической системы проявляется и в процессе формирования и распределения прибыли. Человеческий капитал усиливает свое значение в экономике по сравнению с финансовым капиталом и технологиями, но прибыль по-прежнему анализируется преимущественно как финансовый показатель. Она должна определяться как элемент экономической системы, реализующий деятельность фирмы как живого организма. В связи с этим она должна формироваться как по законам рационального поведения, так и по законам этики. Процесс обучения экономистов должен ориентироваться, по нашему мнению, на данные положения. Этические принципы ставят мощные ограничители в процессе безумной максимизации прибыли в

ценообразовании. Может, поэтому в условиях глобального кризиса в разных странах снова поднимается вопрос о справедливости рыночных цен, об этичности получения бонусов за счет высокой прибыли и т.д. Руководители разных стран, как развитых, так и быстро развивающихся, предлагают государственные и надгосударственные методы регулирования данных процессов.

Сама постановка данных проблем на самом высоком уровне (например, G20, международные форумы) уже говорит об их значимости и необходимости решения. Анализируемое выше противоречие в оценке прибыли особенно заметно в России, экономика которой рассматривается как переходная. Мы должны решить для себя в настоящее время следующие проблемы: какие методы использовать в процессе формирования и распределения прибыли, является ли прибыль только финансовым показателем или ее содержание гораздо глубже и затрагивает в целом социально-экономические отношения общества, каково место прибыли в оценке деятельности фирмы, домашнего хозяйства, государства и т.д.

Это особенно важно для российского менеджмента, который оформляет себя в настоящее время как органическая часть международного менеджмента. Особую роль в этих процессах играет Российское государство, на плечах которого лежит ответственность в определении стратегии социально-экономической политики, включая систему образования кадрового потенциала страны.

Также следует отметить, что прибыль является элементом цены наряду с полными затратами и косвенными налогами. Ее место и роль в системе ценообразования определяется такими важными факторами, как затраты фирмы, поведение потребителей и конкурентов, которые называются экономистами «магический треугольник ценообразования».

Роль менеджеров-экономистов постепенно оформлялась, постоянно увеличивалась. Это до сих пор проявляется в высоких конкурсах при поступлении абитуриентов на экономические специальности.

При стабилизации инфляции, курса доллара поддержание высокой прибыли становится все более проблематичным, так как начинают усиливать свое влияние потребители и конкуренты в системе ценообразования. Увеличение цен не могло уже компенсировать в полном объеме рост затрат и косвенных налогов (акцизов, таможенных пошлин). Прибыль как самый мобильный и гибкий элемент цены оказалась в трудном положении. Она начинает испытывать давление с двух сторон: со стороны затрат и со стороны рынка.

Возникает потребность в подготовке специалистов по маркетингу и поиске компромисса между финансовыми менеджерами и маркетологами в российских фирмах. Получение стабильной прибыли уже не может осуществляться только на основе роста цен. Рационализация затрат, изучение поведения потребителя и конкурента постепенно усиливают свое значение в российских коммерческих фирмах. Менеджеры заговорили и о значении этики в определении прибыли. Наблюдается усиление влияния этики поведения менеджмента в системе подготовки экономистов в российской системе образования. Следует отметить, что перечисленные положительные тенденции в рыночном ценообразовании во многом формировались благодаря влиянию западных транснациональных корпораций. Уровень цивилизованности процесса формирования цен в развитых странах намного выше, чем в России.

Это проявляется через этику отношений фирм и домашних хозяйств, отношений между фирмами и т.д. Конечно, обидно, что россиянам необходим внешний толчок для развития культурного, нравственного бизнеса. Россия оценивается в мировой экономике как культурная и образованная страна. Еще более непонятным для нашего потребителя является тот факт, что наш бизнес формирует два лица: одно – для россиян и оно не вызывает у них доверия, а другое – для потребителей и конкурентов, действующих в развитых странах.

Таким образом, мы видим, что для успешного и положительного развития экономики страны и для увеличения прибыли, фирмам и компаниям

нужны не просто экономисты, а менеджеры-экономисты и маркетингологи. Именно они видят, какое будущее будет у экономики страны. Они могут снять давление с прибыли, со стороны затрат и со стороны рынка. Поэтому университеты должны выпускать как можно больше не только экономистов, но и менеджеров и маркетингологов, с уровнем знаний, который будет соответствовать требованиям работодателя на будущей работе.

## **ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

### **3.1. Квалификационные стандарты в сферах труда и профессионального обучения**

Деятельность по разработке профессиональных стандартов в Российской Федерации актуализирует необходимость обращения к зарубежному и международному опыту создания и внедрения аналогичных документов. По данным анализа, проведенного Европейским центром развития профессионального образования и обучения (CEDEFOP), потребность в стандартизации квалификаций существует и в сфере труда, и в сфере профессионального образования. Существует понятие квалификационных стандартов, вмещающее в себя понятия профессионального (occupational) и образовательного (educational) стандарта, а также соответствующих им оценочных средств и процедур (assessment standards), которые представляют собой определенное единство при наличии объективных различий.

Соотношение профессиональных, образовательных стандартов и соответствующей системы оценивания результатов обучения обеспечивает точное и более полное понимание взаимосвязи между работодателями и системой образования. В нынешних условиях, очень важно понимание в необходимости баланса между предложением и спросом в профессиональном образовании [ 2.8., с. 75-78 ].

Рынку труда необходима модель обучения, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных работников. Однако у образования существуют и другие, присущие только ему, функции – социализация выпускников, повышение возможностей людей участвовать в социальной и культурной жизни общества, способствовать эффективности экономического развития страны.

Взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов гораздо сложнее по своей природе, и каждый из них обладает своим собственным, не пересекающимся с другим, функционалом. В современных условиях ясно, что образование и бизнес – это две подсистемы общества, постоянно взаимодействующие и тесно взаимосвязанные, но в рамках исключительно конкретных правил и логики, свойственных каждой подсистеме.

Решение о разработке и внедрении профессиональных стандартов в разных странах принимается с учетом важных для той или иной страны целей. Некоторые страны вообще предпочитают не разрабатывать такие документы и используют иные инструменты для обеспечения сбалансированности требований рынка труда и возможностей системы профессионального образования [ 2.11., с. 100-113 ].

Аргументом в пользу разработки профессиональных стандартов является обеспечение четкой связи между требованиями работодателей и образованием. Стандартизация позволяет постоянно следить за обновлением квалификаций и соответствием образовательных программ потребностям рынка труда. Именно по этой причине многие страны разработали, собираются разрабатывать или находятся в процессе разработки профессиональных стандартов.

В странах, где существует исторически сложившаяся традиция сотрудничества бизнеса и образования, совместной разработки учебных планов и их обновления, разработка профессиональных стандартов оказывается излишней. К таким странам относятся Дания, Финляндия, Германия, Ирландия, Норвегия, Швеция. Например, немецкая система

профессионального образования часто представляется как идеальная модель, основанная на концепции Beruf. Хорошо отрегулированное социальное партнерство, которое подвергается серьезным преобразованиям в соответствии с современными требованиями, делает эту модель жизнеспособной.

В Германии разрабатывается короткое описание новой квалификации, которым впоследствии руководствуются при разработке учебного плана. Описание в этом случае используется для постановки целей обучения, а система образования уже самостоятельно разрабатывает необходимое для достижения этих целей содержание.

Современные требования регионального рынка труда ставят перед высшей школой задачу подготовки специалистов экономического профиля, имеющих достаточно высокий уровень профессиональной культуры, обладающих высокой профессиональной мобильностью, способных быстро адаптироваться к условиям изменяющейся профессиональной среды.

Решение данной задачи не только определяет условия подготовки специалистов в вузах, но структуру и содержание изучаемых дисциплин. При этом рассмотрение сущности образовательного стандарта не только как перечня требований к уровню знаний, умений, навыков, а как ориентира для построения профессиональной подготовки молодых специалистов в определенной профессиональной сфере, позволяет связать качество подготовки специалиста с соответствием его будущей практической деятельности ожиданиям общества и требованиям профессиональной среды. Формирование требуемого уровня качества подготовки специалиста экономического профиля с позиций обеспечения успешности его будущей профессиональной деятельности в региональном секторе экономики делает возможным дать предложения по совершенствованию структуры и содержания ряда дисциплин.

В рамках работы выбрана дисциплина «Экономика образования». Такой выбор обусловлен значимостью знаний для педагогических работников,



подготовленность в данной области позволяет специалисту учитывать огромное число переменных характеристик территории, расширяет возможности понимания сущности социально-экономических явлений и процессов.

Апробация предложений по совершенствованию дисциплины проходила на базе экономического факультета университета. В рамках педагогического эксперимента исследовалось влияние разработанной методики на эффективность формирования у обучающихся навыков самостоятельной работы, анализировалась профессиональная деятельность выпускников вуза и специфика их позиционирования на региональном рынке труда.

В качестве целевой установки курса рассмотрена его направленность на формирование у будущих экономистов умений и навыков проведения анализа и прогнозирования территориальных взаимодействий в системе «рынок труда – образовательный рынок».

Изучение и оценка экономических, социальных, политических и других факторов в современном обществе предъявляет к специалисту в экономической сфере требования:

- владение навыками быстрой ориентации в изменяющемся рыночном пространстве;
- наличие умений принятия самостоятельных решений в условиях риска и неопределенности, умения находить оригинальные решения;
- наличие коммуникабельности и социальной адаптивности.

При анализе предложений, отмечается необходимость проработанности вопросов отбора и построения содержания, методики преподавания названной дисциплины в рамках подготовки экономистов в высшей школе.

С учетом выявленных особенностей организации профессиональной подготовки специалистов экономического профиля в условиях регионализации экономики предложена поэтапная технология адаптации

подготовки экономистов и модель ее организации в рамках изучения курса «Экономика образования».

Так, технология предполагает реализацию следующих этапов:

- анализ состояния и тенденций развития экономической системы региона;
- анализ требований хозяйствующих субъектов (фирм-работодателей), анализ профессионально-квалифицированного состава регионального рынка труда с целью выявления реальных и перспективных потребностей в специалистах экономического профиля;
- структурно-функциональный и информационный анализ профессиональной деятельности, изучение сущности решаемых экономистом задач с целью разработки модели профессиональной деятельности специалиста соответствующего профиля;
- отбор и конструирование содержания курса в соответствии с требованиями предъявляемыми к модели профессиональной деятельности экономиста, спецификой региональной экономической системы, перспективами ее развития, в том числе изучение структуры и содержания профессиональной подготовки специалиста с целью выявления междисциплинарных связей содержания курса и возможности реализации интеграционных основ конструирования содержания с позиций формирования системного восприятия экономических категорий;
- построение методической системы изучения курса в рамках профессиональной подготовки экономиста в условиях вуза, в том числе разработка учебно-методического комплекса по курсу, выбор форм и методов организации учебно-познавательной деятельности обучающихся.

Выявлены как общие принципы формирования содержания курса (принцип соответствия содержания образования потребностям общественного и экономического развития, единства содержательной и процессуальной сторон обучения, структурного единства и интегрированности содержания образования на различных уровнях и циклах профессиональной подготовки), так и частные методические принципы,

отражающие определенную структуру и отличительные особенности курса «Экономика образования».

К последним отнесены:

- принцип проблемности – связь содержания курса с ключевыми проблемами, решаемыми страной в условиях регионализации экономики;
- принцип историзма – отражение в содержании курса материала для оценки настоящей ситуации и прогнозирования будущего развития экономической системы региона;
- принцип интегрированности – объединение в единый учебный курс экономики образования, региональной экономики и регионалистики с целью формирования системного восприятия и исследования экономических категорий;
- типологический принцип – структурирование материала по крупным блокам на основе типологических подходов;
- принцип регионализации – ориентирование содержания подготовки на раскрытие возможностей и особенностей регионов в общероссийской структуре экономики.

Данный подход можно применять и при разработке предложений по другим дисциплинам.

Характеристика выявленных проблем в запросах работодателей.

Современный работодатель ищет работника: с высшим образованием с опытом работы от 1 года и более (есть и без опыта), с владением ПК (1С, Excel и др.), с владением иностранным языком.

Большое количество предложений в различных источниках информации о предложении трудоустройства. Затрудняют поиск и анализ данной информации размещенной в газетах, на сайтах и других источниках, так как человеку приходится сначала искать работу в различных источниках. После чего анализировать выбранные предложения.

Главная проблема является в том, что газеты и сайты трудоустройства не связаны между собой и затрудняют большим массивом информации поиск

оптимальной работы. Большой проблемой для некоторых людей является написание резюме.

Недостатки содержания и качества подготовки экономистов:

- Неподготовленность к реальной работе (недостаток качественной практики).
- Отсутствие или недостаток встреч студентов с потенциальным работодателем, знаний о реальном содержании работы, опыта экскурсии и практики вовлечения в трудовую деятельность бюджетных организаций.

Таким образом, изучение и оценка экономических, социальных, политических и других факторов в современном обществе предъявляет к специалисту в экономической сфере множество требований. Например, владение навыками быстрой ориентации в изменяющемся рыночном пространстве.

Поэтому появляется необходимость проработанности вопросов отбора и построения содержания, методики преподавания названной дисциплины в рамках подготовки экономистов в высшей школе.

С учетом выявленных особенностей организации профессиональной подготовки специалистов экономического профиля в условиях регионализации экономики предложена поэтапная технология адаптации подготовки экономистов и модель ее организации в рамках изучения курса «Экономика образования».

### **3.2. Предложения по решению выявленных проблем**

### 1. По оптимизации поиска работодателей.

Работодателя в современное время можно найти легко на каждом шагу нас сопровождает различная реклама, в которой встречаются и объявления с вакансиями. Так же на улице раздаётся различная печатная продукция с предложением вакансий. Существует множество интернет ресурсов предназначенных именно для встречи работодателя и работника, но минус всей этой организации в том, что они мало или вообще никак не связаны между собой и не взаимодействуют. В связи с этим у работника появляются проблема с поиском оптимального для него решения по трудоустройству.

Для решения данной проблемы, во-первых, создать каналы связей всех интернет ресурсов, где расположено предложение вакансий и резюме, для объединения в единую базу данных. Данная база данных должна облегчить и ускорить поиск работы и работника. Во-вторых, так же объединить базы печатных изданий по трудоустройству. В-третьих, объединять данную информацию из всех источников рекламной сферы. В-четвёртых, уже все базы данных разных видов источников объединить уже в одну глобальную базу, что существенно должно облегчить и ускорить поиск нужной информации.

### 2. По оптимизации процедур трудоустройства.

Процедура трудоустройства у каждого происходит по разному сценарию и в разные временные рамки, но есть и общие у этих процедур. Все сначала занимаются поиском работы по различным источникам данной информации в разных газетах, интернет источниках и других СМИ. После пишут резюме и проходят собеседования. Для оптимизации процедуры трудоустройства собеседования можно проводить не индивидуально, а коллективно в виде деловой игры, во время которой можно одновременно отобрать будущих работников.

### 3. По совершенствованию учебного процесса.

Из ранее выявленных проблем данной темы можно совершенствовать учебный процесс путём включения в него встречи с потенциальным работодателем, начиная со второго курса. И дальнейшим прохождением практики на предприятии работодателя, что позволит на ранней стадии подготовки работника подготовить его для определённой работы.

Для улучшения подготовки бакалавров необходимо учитывать особенности характеристик территориальной образовательной среды и показатели, характеризующие региональные особенности экономики, применяя поэтапную технологию адаптации подготовки экономистов и элементы модели ее организации, рассмотренные в настоящей работе.

Помимо оптимизации поиска работодателей, оптимизации процедур трудоустройства и совершенствования учебного процесса, необходимо предложить дополнительные пути преодоления дисбаланса между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения, как со стороны работодателей, так и со стороны высших учебных заведений. (см. Приложение 1. Пути преодоления дисбаланса между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения).

Таким образом, дисбаланс между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения можно преодолеть. Для этого нужно совершенствовать образовательные программы бакалавров обучающихся по экономическому профилю в педагогических вузах и во многих других университетах. Ориентировать обучение студентов на нужные специальности, для того чтобы в будущем, у студента будущего экономиста, был необходимый объем знаний, умений, навыков и опыта для соответствия всем требованиям работодателя на будущей работе.

## **ГЛАВА 4. ПЛАН КОНСПЕКТ УРОКА ПО ТЕМЕ «ДИСБАЛАНС МЕЖДУ ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА ТРУДА И СОДЕРЖАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ»**

### **4.1. Цели и задачи урока**

Учебное занятие представляет собой систематизированное изложение основных понятий, статистических данных и их анализ, а также изучение дисбаланса между требованиями работодателей на рынке труда и содержанием профессионального обучения.

Урок предназначен школьникам старших классов для развития и совершенствования знаний и умений изучения рынка труда и основной образовательной программы своего учебного заведения.

На уроке рассматриваются особенности подготовки к будущей работе, трудоустройства и трудовой занятости школьников и студентов в условиях социально-экономических, политических кризисов и несовершенной образовательной системы страны.

Урок «Дисбаланс между требованиями рынка труда и содержанием профессионального обучения» тесно взаимосвязан и основывается на знаниях следующих дисциплин: «Экономика», «Обществознание», «История», «Математика», «Право», «Психология».

#### **Цели урока:**

1. Обучающая – сформировать представление учащихся о рынке труда; рассмотреть главные требования рынка труда.
2. Развивающая – умения учащихся анализировать полученную информацию и выделять главное, развитие внимания, памяти, расширение экономического кругозора.

3. Воспитывающая - формирование правильного отношения к труду и ответственности к выбору будущей профессии, воспитание экономической грамотности.

#### **4.2. Ход урока «Дисбаланс между требованиями рынка труда и содержанием профессионального обучения»**

План конспект урока по теме

«Дисбаланс между требованиями рынка труда и содержанием профессионального обучения»

**Форма обучения:** фронтальная

**Тип урока:** сообщение новых знаний с применением информационных технологий

**Тип урока:** урок сообщения новых знаний

**Методы обучения:**

1. Словесные - объяснение нового материала, элементы беседы;
2. Восприятие и осмысление новых знаний;
3. Коммуникативный метод.

**Основные понятия:**

Труд, рынок труда, работник, работодатель, занятость, образование, образовательная программа, дисбаланс.

**Средства обучения:**

- 1) Экономический словарь;
- 2) Трудовой кодекс РФ;
- 3) ПК, мультимедийный проектор, презентация учителя, школьная доска, слова учителя.



Ход урока (см. Приложение 2)

## **Заключение**

Таким образом, можно сказать, что цель исследования полностью достигнута. Был изучен комплекс вопросов и проблем, связанных с дисбалансом между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения.

В ходе данной работы были выполнены все поставленные задачи.

Исследование и опыт практической работы показали целесообразность изучения факторов, влияющих на конъюнктуру регионального рынка труда молодых специалистов.

Процесс регионализации в России затронул большинство сфер общественно-экономической жизнедеятельности, поскольку на сегодняшний день регионы как субъекты федерации получили возможность через совершенствование образовательных структур, конструирование национально-регионального компонента содержания образовательных стандартов влиять на различные аспекты развития и структуру региональных рынков труда.

С этих позиций выявлены задачи, стоящие перед высшей школой при подготовке конкурентоспособного специалиста, в частности:

- подготовка вузом молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков (фирм-работодателей);

- повышение защищенности молодых специалистов и укрепление их конкурентной позиции за счет адаптивности подготовки экономистов к потребностям экономической системы региона;

- приближение характера обучения студентов через решение профессиональных задач к требованиям современного уровня социально-экономических отношений хозяйствующих субъектов;

- формирование высококвалифицированных специалистов, имеющих активную жизненную и профессиональную позицию, способных к дальнейшему профессиональному совершенствованию и развитию карьеры после трудоустройства.

Современное состояние регионального рынка труда подтверждает наличие спроса на специалистов экономического профиля.

Вместе с тем, система подготовки кадров не в полной мере отвечает новым требованиям регионализации экономики, что значительно уменьшает шансы трудоустройства молодежи, впервые выходящей на рынок труда, на престижные должности в новых секторах экономики. Анализ состояния проблемы показал, что система подготовки кадров должна предполагать развитие личностных и профессиональных качеств у студентов, формирование способностей к анализу, практическому разбору и выработке собственных выводов, к самостоятельному принятию решений в условиях экономической системы региона, традиций и сложившихся экономических отношений хозяйствующих субъектов.

Исследование показало, что целесообразно в основу отбора учебного материала положить критерии проблемы выхода на теоретико-диалектический уровень познания, уровень познавательной деятельности и самостоятельного моделирования экономических процессов.

Человек не может обойтись без экономических знаний и умений. Экономическое образование всегда и везде нужно любому, так как оно «обустраивает» жизнь любого человека, а отсутствие такого образования делает человека не защищенным, лишенным значительной части адаптивного

потенциала. Изучаемый в школе предмет «экономика» может служить основой будущей профессии.

Главное, необходимо выработать «свою» индивидуальную траекторию обучения экономиста, как способ преодоления проблемы дисбаланса. В рамках современных исследований проблемы, на мой взгляд, недостаточно изученным остается вопрос о становлении и развитии профессиональных качеств у студентов вузов - будущих экономистов. Решение данного вопроса представляется достаточно важным, поскольку выявляются противоречия:

- между острой потребностью общества в квалифицированных компетентных экономистах и недостаточной подготовкой студентов по таким ключевым компетенциям;
- между важностью исследования познавательной самостоятельности студентов и её места в структуре индивидуальной траектории обучения;
- между уровнем освоения теоретических знаний в области математики, получаемых студентами вузов, будущими экономистами, и осознанием недостаточного уровня собственной компетентности в применении этих знаний для решения реальных экономических проблем, возникающих в их деятельности.

В завершение хочется сказать, что данная проблема становится всё более актуальной в современном обществе и сильно связана с экономической и политической обстановкой в стране. Постоянные экономические кризисы, санкции и другие различные ситуации в стране и мире приносят все более новые проблемы и способы их решения. Но ясно одно, что нужно помогать государству в решении данной проблемы. Дисбаланс между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения нужно преодолевать. Ведь если этот дисбаланс преодолеть, то тогда университеты получат высококвалифицированных выпускников, а работодатели молодых, опытных и целеустремленных работников, которых так не хватает на рынке труда. Работодатели заинтересованы в новых опытных работниках поэтому, они

будут сотрудничать с высшими учебными заведениями, не только финансовыми средствами, но и предоставлением прохождения производственных практик на своих предприятиях. Тем самым, студенты будут проходить производственные практики на самом предприятии, где работает сам работодатель. Появится возможность, дальнейшей работы для студента, на том же предприятии, где он проходил производственную практику.

Изучение данного вопроса на уроках обществознания в старших классах, дает знания и понимание того, что такое образование, система образования, работа, рынок труда, работодатель, статистические данные и их анализ, несоответствия между требованиями работодателя и тем какие знания, умения и навыки дает школа или высшее учебное заведение и пути решения таких проблем. Все это наглядно показывает ученикам, что такое дисбаланс между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения и как его преодолевать в условиях постоянной экономической дестабилизации в стране.

## **Список использованной литературы**

### **1. Нормативные документы**

**1.1.** Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» от 14 августа 2009., №593. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N761н.

**1.2.** ОКВЭД – «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. Ок 029-2001».

**1.3.** ОКЗ - «Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-93».

**1.4.** ОКСО – «Общероссийский классификатор специальностей по образованию».

**1.5.** Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

**1.6.** Трудовой кодекс Российской Федерации 30.12.2001 №197-ФЗ (изм. и доп.) Федеральный закон РФ.

**1.7.** Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата).

**1.8.** Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) "бакалавр") (утв.

[приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2009 г. N 788)  
(с изменениями от 31 мая 2011 г.).

**1.9.** Федеральный Закон от 29.12.2012., №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **2. Учебные пособия и монографии**

**2.1.** Анисимов П.Ф. Современное состояние и основные направления развития среднего профессионального образования [Текст] / Среднее проф.образование. 2011. - №12. – 7 с.

**2.2.** Багаутдинова Н.Г. Высшая школа сегодня и завтра. Пути преодоления кризиса [Текст]. – М.: ЗАО «Издательство “Экономика”», 2013. С. 426 – 436.

**2.3.** Бирман, И.Я. Я – экономист [Текст] / И.Я. Бирман. – М.: Время, 2011. – 576 с.

**2.4.** Касаткина Н.Э. Методология и методика исследования профессионального самоопределения молодежи в условиях непрерывного образования [Текст] / Психолого-педагогические основы непрерывного образования: межвуз. сб. науч. тр. Кемерово, 2012. С. 13–17.

**2.5.** Родина Л.Н. Экономическая география и региональная экономика: Метод. указ. [Текст] / Л.Н. Родина; Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2012. С. 26 – 31.

**2.6.** Родина Л.Н. Исторические этапы развития бухгалтерского учета в России: Краткие тезисы докладов научных конференций [Текст] / Л.Н. Родина, К. Бутко; Тамб. гос. техн. ун-т. Тамбов, 2012. С. 49 – 50.

**2.7.** Родина Л.Н. Исторические корни российского предпринимательства: Краткие тезисы докладов научных конференций [Текст] / Л.Н. Родина; Тамб. гос. техн. ун-т. Тамбов, 2012. С. 43 – 48.

**2.8.** Родина Л.Н. Использование моделирования в преподавании экономической географии и региональной экономики: Сб. науч. тр. науч.-практ. семинара «Тенденции становления и развития информационного

бизнеса в России». Ч. 2 [Текст] / Л.Н. Родина; Тамб. гос. техн. ун-т. Тамбов, 2010. С. 75 – 78.

**2.9.** Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы [Текст] / 2-е изд. СПб., 2013.

**2.10.** Савина Е.И. Преемственность, как необходимое условие адаптивности образовательной системы колледж – вуз [Текст] / Среднее профессиональное образование. 2012. № 1. С. 37 – 38.

**2.11.** Смолина Т.А. Непрерывная преемственная подготовка учителя технологии и предпринимательства в системе колледж – вуз [Текст] / Образование и наука. 2011. № 1. С. 100 – 113.

**2.12.** Социальный диалог: содержательный аспект [Текст]. – М.: ЕФО, 2011.

### **3. Электронные источники**

**3.1.** Государственная программа российской федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [Электронный ресурс] // Развитие образования URL: [http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/Развитие образования](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/Развитие_образования) (дата обращения 02.04.2014).

**3.2.** Центр содействия трудоустройству [Электронный ресурс] // Центр содействия трудоустройству URL: <http://cst.uspu.ru> (дата обращения 14.04.2014).

**3.3.** Рынок труда: мониторинг, динамика, индексы, январь 2014 [Электронный ресурс] // Рынок труда URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111445/rynok-truda-monitoring-dinamika-indeksy-yanvar-2014/> (дата обращения 16.04.14).

**3.4.** Служба занятости Свердловской области [Электронный ресурс] // Служба занятости Свердловской области URL: <http://www.szn-ural.ru/> (дата обращения 10.04.2015).

**3.5.** Росстат [Электронный ресурс] // Росстат URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 16.04.2015).

**3.6.** Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Мониторинг трудоустройства выпускников URL:  
<http://econom.uspu.ru/vypusknik/40?layout=blog> (дата обращения 16.04.2014).

**3.7.** Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Мониторинг трудоустройства выпускников URL:  
<http://econom.uspu.ru/vypusknik/60?layout=blog> (дата обращения 20.04.2016).

**3.8.** Федеральный портал малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] // Федеральный портал малого и среднего предпринимательства URL:  
<http://smb.gov.ru/mediacenter/expertopinions/14925.html> (дата обращения 16.04.2015).

**3.9.** Областная газета. Правительство Свердловской области. Постановление от 27.02.2012 г. № 166-ПП Екатеринбург [Электронный ресурс] // Постановление от 27.02.2012 г. № 166-ПП Екатеринбург URL:  
[http://www.oblgazeta.ru/media/newspaperpdf/pages/2012-03-13\\_og\\_97-100\\_6.pdf](http://www.oblgazeta.ru/media/newspaperpdf/pages/2012-03-13_og_97-100_6.pdf) (дата обращения 16.04.2016).



## Приложение 1

### Пути преодоления дисбаланса между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения

Пути преодоления дисбаланса между требованиями рынка и содержанием профессионального обучения	
Со стороны работодателей	Со стороны высших учебных заведений
Совместная работа между работодателями и педагогическими вузами по созданию производственных практик для студентов. И начинать их проводить, начиная сразу со второго курса обучения студентов	Создание модели обучения, которая развивается под влиянием запросов рынка труда
Повышение компетентности работодателей в вопросах сотрудничества с учебными заведениями	Социализация выпускников
По окончанию всех производственных практик или уже в ходе проведения практик – ориентировать студента на работу в той же организации, на которой он проходил или проходит в данное время, производственную практику	Повышение возможностей обучающихся для участия в социальной и культурной жизни предприятий и организаций – потенциальных мест трудоустройства
Если нет производственных практик в вузе, то расширить привлечение представителей работодателей к сотрудничеству с вузом, предлагать им свои вакансии, с описанием должностных инструкций, испытательного срока, зарплат и т.д.	Совершенствовать модель (программу) обучения которая сфокусирована на приближении подготовки к запросам рынка труда

Создать каналы связей всех интернет ресурсов, где расположено предложение вакансий и резюме, для объединения в единую базу данных	Совершенствование учебного процесса путём включения в него встреч с потенциальным работодателем, начиная со второго курса
Объединить базы печатных изданий по трудоустройству	Возможность дальнейшего прохождения практики на предприятии работодателя, что позволит на ранней стадии подготовки работника подготовить студентов для определённой работы
Объединять данную информацию из всех источников рекламной сферы	Подготовка вузом молодых специалистов по целевым договорам в соответствии с требованиями заказчиков (фирм-работодателей)
Все базы данных разных видов источников объединить в одну глобальную базу	Повышение защищенности молодых специалистов и укрепление их конкурентной позиции за счет адаптивности подготовки к потребностям экономической системы региона
	Приближение характера обучения студентов через решение профессиональных задач к требованиям современного уровня социально-экономических отношений хозяйствующих субъектов
	Формирование высококвалифицированных специалистов, имеющих активную жизненную и профессиональную позицию, способных к дальнейшему профессиональному совершенствованию и развитию карьеры после трудоустройства
	В основе отбора учебного материала должны лежать критерии проблемы выхода на теоретико-диалектический уровень познания, уровень познавательной деятельности и самостоятельного моделирования экономических процессов

## Приложение 2

### Ход урока

#### 1) Организационный этап

Взаимное приветствие учителя и учеников. Проверка внешнего состояния кабинета. Проверка готовности к уроку: наличие тетрадей, учебников, письменных принадлежностей. Проверка посещаемости по журналу. Проверка рабочей позы и внешнего вида учеников.

#### 2) Подготовка учащихся к сознательному усвоению нового материала

Студенты получают информацию об изучении новой темы. Записывается тема урока. Для усвоения материала необходимо знать, что такое экономика, главные вопросы экономики, потребности, выбор и альтернативная стоимость, ограниченность ресурсов.

#### 3) Усвоение новых знаний

Записывается план урока на доске и в тетрадях:

1. Экономика как наука и хозяйство
2. Потребности и ресурсы
3. Главные вопросы экономики, выбор и альтернативная стоимость
4. Ограниченность ресурсов и производственные возможности

В тетрадях учащиеся записывают конспект по вопросам, обозначенным в лекции. Примерная информация, которая должна быть отражена в конспектах:

**Труд** – это деятельность человека, в процессе которой, он затрачивает свои физические, интеллектуальные и психологические силы для того чтобы удовлетворить свои различные потребности.

**Трудоспособность** – состояние здоровья человека, которое позволяет ему выполнять работу определенного объёма и качества.

**Занятость** - это деятельность людей, которая связана с удовлетворением их личных потребностей и приносящая им трудовой доход.

**Заработная плата** – оплата труда работника.

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от классификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и другие выплаты.

**Рабочая сила** – способность человека трудиться, то есть способность использовать свои физические и умственные возможности и ресурсы, а также знания, умения, навыки, которые позволяют человеку выполнять определенные виды работ, на различных местах, территориях, обеспечивая при этом необходимый уровень производительности и качество продукции.

**Рынок труда** – это такая сфера, где формируется спрос и предложение рабочей силы или трудовых услуг.

**Спрос на труд** – количество труда, которое работодатели желают приобрести, в данный период времени за определенную заработную плату.

**Предложение труда** – желание и возможность работать за определенное время и заработную плату, выраженные работниками, которые обладают определенными качественными характеристиками.

**Классификация работы** – это характеристика данного вида работы, которая устанавливается по степени её сложности, точности и ответственности.

**Классификация работника** – это степень его профессионального уровня обученности, то есть уровня подготовки, знаний, умений, навыков, которые будут необходимы для выполнения конкретных видов работ.

Каждый работник имеет право требовать выплату заработной платы, которая соответствует его квалификации, а также на повышение квалификации.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Спрос на труд	Предложение труда
Платежеспособная потребность работодателей в рабочей силе, с помощью которой они организуют и развивают производство	Группа экономически активного населения, которая предлагает свою рабочую силу на рынке труда
<ul style="list-style-type: none"> <li>— производительность труда;</li> <li>— использование новых технологий;</li> <li>— состояние экономики и ее различных отраслей;</li> <li>— спрос на потребительские товары, необходимых обществу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— контингент трудоспособного населения;</li> <li>— уровень квалификации работников;</li> <li>— структура и уровень заработной платы;</li> <li>— налоговая и социальная политика государства.</li> </ul>

В результате взаимодействия спроса и предложения на труд, на рынке устанавливается, так называемая, **равновесная цена** рабочей силы. Также, при взаимодействии спроса и предложения на труд, определяется уровень занятости в экономике.

### **Особенности рынка труда:**

1. На рынке труда покупаются и продаются только трудовые услуги.
2. Компенсация за труд может быть не только заработной платой, но и дополнительными льготами (например: премиальные и денежные вознаграждения, стоимость жилья, социальное обеспечение и т. д.)
3. Трудовые контракты кроме денежного аспекта, сделки включают в себя: содержание и условия труда, микроклимат в коллективе и нормы субординации в руководстве, вероятность сохранения рабочего места и т.д.

4. На рынке труда работники могут отличаться, в частности, способностями, квалификацией, производительностью, опытом, а работы различаются по требуемой квалификации и условиям труда.
5. При покупке рабочей силы продолжительность контрактов продавца и покупателя имеет существенное значение: от нее зависит опыт работника, его производительность труда; работодатель вкладывает средства в обучение работников и прерывание контракта несет ущерб обеим сторонам.
6. На рынке труда присутствует большое число структур, представляющих интересы государства, бизнеса, профсоюзов. Каждая из них вносит свой вклад в разработку «правил игры» на рынке труда.
7. Рынок труда имеет дело с особым ресурсом — **«человеческим капиталом»**.
8. Рынки труда бывают конкурентными и неконкурентными.

**Человеческий капитал** — запас интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека, а в экономической науке — способность людей к участию в процессе производства.

Сегодня считается, что самыми эффективными являются инвестиции именно в «человеческий капитал».

Характерные **черты конкурентного рынка труда**:

1. Значительное число покупателей и продавцов услуг труда.
2. Однородные услуги труда (работники с одинаковой квалификацией и производительностью труда).
3. Никто из покупателей и продавцов трудовых услуг не может повлиять на ставку заработной платы (отсутствие монополии).
4. Свободное вхождение в рынок и выход из него для обеих сторон.
5. Полная информированность участников рынка труда о спросе и предложении.
6. В поведении участников рынка труда преобладает экономическая мотивация.

**9. Заработная плата** — форма материального вознаграждения за труд (часть стоимости, созданной и реализованной продукции, услуг), поступающего наемным работникам предприятий и учреждений.

**10. Факторы, влияющие на величину заработной платы:**

- Стоимость жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы
- Минимальный уровень оплаты труда работников, соответствующий прожиточному минимуму
- Уровень квалификации работников
- Развитость экономических и социальных условий жизни населения
- Спрос и предложение на рынке труда

11. Различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная зарплата** – вознаграждение за труд, которое назначается работнику в виде определенной суммы денег

**Реальная зарплата** – сумма жизненных благ, которые можно приобрести за номинальную плату при данном уровне цен на товары и услуги

Факторы реальной зарплаты:

- Величина номинальной заработной платы
- Уровень цен на предметы потребления и услуги
- Размер налогового обложения

**12. Формы зарплаты:**

- Постоянная (оклад) – вознаграждение за труд, не зависящее от каких-либо условий.
- Повременная — вознаграждение за труд в зависимости отработанного времени.
- Сдельная — вознаграждение за труд в зависимости от количества изготовленных изделий
- Смешанные формы — вознаграждение за труд в зависимости не только от количества отработанного работником времени, но и от финансового положения предприятия, итогов работы каждого работника и фирмы в целом.

**12. Структура системы заработной платы**

(Оплата квалифицированного труда (Минимальная зарплата (Прожиточный минимум)

Нижняя граница заработной платы – это **прожиточный минимум**, такой уровень доходов, который необходим работнику для приобретения количества продуктов питания не ниже физиологических норм, а также для удовлетворения его потребностей (на самом необходимом уровне) в одежде, обуви, транспорте, оплате коммунальных услуг.

## **Игра «Выбор моей будущей профессии»**

### **Цель:**

- Помочь ученикам актуализировать знания в области профессионального самоопределения.
- Познакомить обучающихся с формулой выбора профессии.
- Систематизировать имеющиеся знания школьников в правильном выборе профессиональной деятельности.
- Повышать личностную заинтересованность учеников в рамках самопознания, саморазвития в профессиональном выборе.

### **Ход урока:**

Приветствие.

Доброе утро! Я рад вас видеть!

### **Вступительная часть**

Тема нашей игры «Выбор моей будущей профессии».

Выбор профессии – ваш первый шаг к самостоятельной жизни, от которого зависит, как сложится ваша будущая судьба.

Правильно выбрать профессию – это значит найти свое место в жизни. Сделать этот выбор тяжело, надо быть внутренне готовым и уверенным в том, что свой шаг, ты делаешь в правильном направлении.

### **Основная часть**

Определиться в этом поможет вам эта анкета. Какие трудности у вас есть в этих вопросах, в каком направлении построить нашу дальнейшую работу и



для того, чтобы мы спроектировали и представили ваши интересы, способности, знания, умения, навыки.

### **Анкета «Незаконченные предложения»**

Предлагаю, вам заполнить анкету, которая называется «Незаконченные предложения». Данные предложения касаются вашей конкретной профессии, которую вы выбрали. Если кто-то не определился по какой-то причине, подумайте о той профессии, которую вы хотели бы получить и закончите, пожалуйста, данные предложения.

Отложите анкеты в сторону.

### **Игра «Поменяйтесь местами те, кто...»**

Теперь поиграем в игру «Поменяйтесь местами те, кто...»:

У кого хорошее настроение.

Выбрал свою будущую профессию.

Кто не сориентировался в выборе профессии.

Кто знает, как определить пути получения профессии.

Ребята, скажите, пожалуйста, что мы изучаем в процессе профориентационного курса? (Свои интересы, склонности, способности, психические процессы, темперамент, знания, страхи, сомнения и т.д.)

А как вы думаете, для чего нужно изучать интересы, склонности, способности, психические процессы, знания, страхи, сомнения? (Чтобы сделать правильный профессиональный выбор в соответствии со своими возможностями.)

Что нужно для правильного выбора профессии? (Знание профессий, знание своих интересов, способностей, склонностей и качеств, знание рынка труда.)

Что же необходимо учитывать при выборе профессии? Благодаря чему человек может достигнуть успехов в профессиональной деятельности, делая это без особых усилий и напряжения, и к тому же получая, от этого удовлетворение?

**Формула «Хочу», «Могу», «Надо».**

Чтобы правильно выбрать профессию нужно учесть 3 важных фактора: «Хочу», «Могу», «Надо».

Все это можно изобразить в виде схемы.

Прежде всего, имеют значение склонности и способности человека.

Как вы думаете, что включает в себя фактор «Хочу»?

Желания, интересы, склонности человека, потребности в определенных видах деятельности, стремление не только к результату, но, и к самому процессу того, что человек делает. Чем я хочу заниматься? Кем я хочу быть? т.е. он отражает словесно-образное мышление «хочу».

### **Что включает в себя фактор «Могу»?**

Любая профессия предъявляет определенные требования к человеку, к его способностям, возможностям и личностным качествам, что относится к профессионально важным качествам и определяет в конечном итоге профессиональную пригодность.

О профессиональной пригодности к профессии говорят тогда, когда человек усваивает профессиональные навыки без особого труда, испытывает удовлетворение от своей работы и в дальнейшем легко совершенствуется в ней. В таком случае считают, что у человека есть соответствующие способности.

### **Что включает в себя фактор «Надо»?**

Это знание потребностей современного рынка труда и возможностей трудоустройства. Это те специальности, которые сегодня требуются в городе, регионе. Реальность рынка труда, потребность в выбранной профессии, относятся знания профессиональной сферы и определение необходимых путей и средств достижения цели, основывающихся на самооценке собственных достоинств и недостатков.

Таким образом, сделать обоснованный, правильный выбор профессии – это выбрать работу, которая

во-первых, вызывает интерес и удовлетворение,  
во-вторых, может быть доступной и посильной,  
в-третьих, перспектива в плане трудоустройства.

Следовательно, рациональное соотношение факторов «Хочу», «Могу», «Надо» обуславливает сознательность выбора профессии, а глубокое знание их предметного содержания обеспечивает успешное выполнение профессионального плана.

Результаты анкеты «Незаконченные предложения».

Рассмотрев подробно формулу «Хочу», «Могу», «Надо», проанализируйте свои ответы.

Обсуждение. Кто желает поделиться своими результатами?

Упражнение «Профессиональный выбор».

Рассчитайтесь на 1, 2, 3-й и присаживайтесь за столы. Итак, 3 команды.

Подумайте и напишите, как вы понимаете:

Для чего нужна работа?

Какие возможности для человека дает работа разных профессий?

По окончании упражнения представитель команды расскажет: для чего человеку нужна работа? Каждая команда представляет свой список характеристик. Обсуждение.

## **Заключительная часть**

### **Притча «Руанский собор»**

В славном городе Руане на стройке работали три каменщика. Им задали один и тот же вопрос: «Что ты делаешь?»

Один ответил: «Я кладу кирпичи».

Другой: «Я зарабатываю себе на хлеб».

Третий: «Я строю Руанский собор».

В чём смысл этой притчи?

Итак, ответы каменщиков демонстрируют три позиции:

Выполнять отдельные операции, не задумываясь, зачем это нужно.

Задумываться не о содержании работы, а лишь о материальном вознаграждении.

Видеть общую цель деятельности, свой вклад в её достижения.

Поделитесь своими впечатлениями о нашей встрече.

Спасибо всем!